Toward Equality

Training and Employment: A Plan of Action for New Brunswick Women

WOMEN'S DIRECTORATE
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

PREMIER OF NEW BRUNSWICK
FREDERICTON
E3B 5H1

December 1, 1986

The New Brunswick Women's Directorate has developed, in cooperation with the Departments of Advanced Education and Training, Labour, and Commerce and Technology, a Plan of Action to improve training and employment opportunities for the women of New Brunswick.

At this year's Conference of First Ministers in Vancouver, I tabled the report of the New Brunswick Working Group, entitled Toward Equality: Training and Employment: A Plan of Action for New Brunswick Women.

The report outlines the current situation of women in the New Brunswick labour force, highlights the barriers to training and employment which women face, and outlines a number of initiatives which are already underway. Perhaps most important are the plans for future action. Three key Departments - Advanced Education and Training, Labour, and Commerce and Technology - are committed to undertake specific initiatives which will be carried out within existing budgets.

In the coming year, the Women's Directorate will continue to chair the Interdepartmental Committee on Training and Employment Opportunities for Women. New approaches leading to labour force equality for young women and women already in the paid labour force will continue to be developed.

I am pleased to share with you the attached document which demonstrates the Government's commitment to improving the social and economic situation of women in New Brunswick.

Richard Hatfield

Richard Hatfield

ISBN 0-88838-888-8

TOWARD EQUALITY

TRAINING AND EMPLOYMENT:

A PLAN OF ACTION FOR NEW BRUNSWICK WOMEN

WOMEN'S DIRECTORATE
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

ANNUAL CONFERENCE OF FIRST MINISTERS
VANCOUVER, BRITISH COLUMBIA
NOVEMBER 20-21, 1986

TABLE OF CONTENTS

Federal/Provincial Activity 1

Women's Position in the New Brunswick Labour Force . . .3

Training Profile of Women in New Brunswick 8

Barriers to Training and Employment in 11
New Brunswick

Present Initiatives to Support the Training and 16
Employment of Women in New Brunswick

Plans for Future Actions 25

Department of Labour 26

Department of Commerce 31
and Technology

Department of Advanced Education 32
and Training

FEDERAL/PROVINCIAL ACTIVITY

At the First Ministers' Conference on the Economy, held November 27-29, 1985 in Halifax, Nova Scotia, First Ministers were asked to reaffirm their commitment to the goal of economic equality for women. They were further requested to provide the necessary concrete direction and action to fulfill this commitment. It was agreed that labour force equality is a key to economic equality for women.

The Province of New Brunswick endorsed the statement of commitment and the two-part Strategy for Labour Force Equality. The New Brunswick Women's Directorate was directed to develop, in cooperation with the Departments of Labour, Advanced Education and Training, and Commerce and Technology, a Plan of Action to Improve Training and Employment Opportunities for women. To this end, an Interdepartmental Committee was established.

On October 17, 1985, Ministers Responsible for the Status of Women endorsed a statement of commitment relating to economic equality for women. This statement approved the goal of full and equal participation of women in the Canadian economy and each jurisdiction reaffirmed commitment to the implementation of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. The statement provides a framework within which economic equality for women may be addressed.

Canadian jurisdictions have adopted a variety of means to address the issue of economic equality for women. Various policies and programs have been designed and implemented to realize this goal. While the autonomy of each jurisdiction has been recognized, Ministers Responsible for the Status of Women have recognized that the current inequality of the labour force is a nation wide problem. A two-part Strategy for Labour Force Equality has been proposed in response to this issue.

A FEDERAL/PROVINCIAL STRATEGY

a) Training and skills development have been identified as critical elements in women's achievement of labour force equality. Although some progress has been made, the representation of women in training programs remains far below their overall representation in the labour force. Measures must be undertaken to encourage women to participate in training and retraining programs and to ensure that an appropriate share of total training dollars is received by women.

Ministers Responsible for the Status of Women have agreed to ensure targets established for participation of women in training programs are fair and appropriate. Remedial measures will be identified to ensure these targets are achieved.

b) As the cooperation of governments is fundamental to achieving economic equality, Ministers Responsible for the Status of Women, in conjunction with the Minister of Employment or Labour, will develop a strategy and mechanism to facilitate intergovernmental cooperation.

Affordable, quality child care has been identified as an essential element in women's achievement of labour force equality. Child care has been a subject studied by the Cook Task Force and Ministers Responsible for the Status of Women. Child care is currently being examined by a Parliamentary Task Force. All initiatives undertaken to improve the quality and quantity of child care will positively affect women's economic equality.

WOMEN'S POSITION IN THE NEW BRUNSWICK LABOUR FORCE

The employment profile of New Brunswick women has undergone dramatic change during the postwar decades. A number of significant trends contribute to women's labour force situation, including:

Steadily Rising Participation Rates

Women in New Brunswick comprise 41.8% of the provincial labour force. There were 89,000 women in the labour force in 1975 and 127,000 in 1985.*

The labour force participation rate of women 15 years and over is 46.3% compared to 67.7% for men. Over the past ten years women's participation rate has steadily increased. Between 1975 and 1985 the total increase in the participation rate of women was 8.3% while men's participation rate for the same period declined by 2.3%. (Source: A Statistical Profile of Labour Force Activity in Selected Regions of New Brunswick, Evaluation Branch, N. B. Department of Labour, May, 1986).

---

*Unless otherwise indicated, all data cited refer to 1985 annual averages from Statistics Canada, Labour Force Survey, 71-001.

Steadily Increasing Full-time Employment

The number of women working full-time increased by 27% between 1975 (63,000) and 1985 ((80,000) while the representation of women in full-time employment rose from 31.3% in 1975 to 36.7% in 1985. (Source: A Statistical Profile of Labour Force Activity in Selected Regions of New Brunswick, Evaluation Branch, N.B. Department of Labour, May 1986.)

Over the past ten years there was no absolute change in men's full-time employment although the employment rate fluctuated.

Steadily Increasing Part-Time Employment

Part-time employment has increased dramatically for both men and women. However, there are substantially more women working part-time than men. The percentage of part-time workers who are women has remained constant over the past ten years at 73%.

The number of women working part-time increased by 81.3% between 1975 (16,000) and 1985 (29,000). (Source: A Statistical Profile of Labour Force Activity in Selected Regions of New Brunswick, Evaluation Branch, N.B. Department of Labour, May, 1986.)

Of the total female employed labour force 27% were part-time workers in 1985. Only 7.4% of the total male employed labour force worked part-time.

Stability In Union Membership

In 1985 23.8% of the female labour force was unionized, down marginally from 24% in 1975. Although 34.1% of the male labour force were union members in 1985, this represents a drop from 36.4% for male workers in the same period. (Source: Directory of Labour Organizations in New Brunswick 1976 and 1986; Evaluation Branch, Labour and Employment Division, N.B. Department of Labour).

Changing Family Size

The increase in the participation rate of women in the New Brunswick labour force coincides with a decline in family size.

The average number of births per woman has decreased from 4.5 in 1961 to 1.7 in 1981. (Sources: 1961 Vital Statistics pub. no. 84-204, Table 10; 1981, Vital Statistics pub. no. 84-204, Table 5).

Changing Family Structure

There has been a significant increase in the number of lone-parent families in New Brunswick, particularly those headed by women.

In 1961, there were 9,132 female lone-parent families in New Brunswick. By 1981, this number had increased to 17,735. By comparison, there were 2,620 male lone-parent families in 1961 and 3,740 in 1981. (Sources: Census Canada: 1961 pub. no. 93-5116, Table 73; 1981 pub. no. 92-905, Tables 4 & 5).

Changing Participation Rates by Age Categories

Growth in New Brunswick's female labour force has occurred in all age categories. While women between the ages of 20 and 24 have the highest participation rate at 68.3%, the most rapid increase in rates occurred for women in the 35-44 age group followed closely by the 45-54 age group.

Changing Participation Rates by Marital Status

The participation rate of married women has steadily increased. In 1985, 48.2% of married women in New Brunswick were employed.

Continuing Occupational Segregation

The majority of women employed in New Brunswick in 1985 worked in clerical, sales and service occupations.

These occupations accounted for 63.3% of the female employed labour force compared to 24.2% of the male employed labour force.

The managerial and professional occupations, including teaching and nursing, accounted for 31,000 women or 28.4% of the female employed labour force.

Women's employment in occupations in the agriculture, mining, forestry, and fishing sectors is low. *

As well few women are employed in construction, transportation and materials-handling occupations.

Men are more evenly distributed across all occupational groups and industries.

---

* According to the criteria used in Statistics Canada, Labour Force Survey, numbers under 4,000 are not reported provincially.

Changing Educational Levels

Between 1971 and 1981 there was an increase of 181.3% in the number of women with university degrees in New Brunswick compared to an increase of 82.7% in the number of men. (Source: Statistics Canada, publication no. 13-579).

In 1982/83, women accounted for over 50% of all full-time undergraduate enrolments at 3 of the 4 universities in New Brunswick. Women comprised 46% of the total full-time undergraduate enrolments in provincial universities which is slightly lower than the national figure of 51%. (Source: Statistics Canada publication no. 81-204)

In New Brunswick Community Colleges, the percentage of full-time female enrolment rose from 29% in 1978 to 34% in 1984.

Continuing Wage Gap

The average annual income for women in New Brunswick in 1984 was $11,430 compared to $20,166 for men. (Source: Statistics Canada, publication no. 13-207.)

Women in full-time employment in New Brunswick earned 64.2% of men's income.

In 1984, men were more evenly distributed throughout all levels or earnings groups, while women were clustered at the lower levels. Only 13.8% of all women earners in the province made $20,000 or more annually compared to 38% of the men.

TRAINING PROFILE OF WOMEN IN NEW BRUNSWICK

Although women's participation in the labour force has been growing steadily, the number of women in non-traditional occupations and the proportion of women trainees in Canada remains low.

Canada-New Brunswick Training Agreements

At the post-secondary, non-university level, training initiatives for women and other target groups are designated through the federal government, the largest purchaser of training places at New Brunswick Community Colleges.

Under the National Training Act, the Federal/Provincial Training Agreement based on labour market needs and the purchase of predetermined training places was signed in 1982.

This agreement was renewed in March 1985 and has now expired. A new training agreement has not been signed.

Canadian Jobs Strategy

The proposed training agreement put forward by the federal government links training specifically to the Canadian Jobs Strategy (CJS), which includes training and job creation components in all of its six program streams.

One of the programs under Canadian Jobs Strategy, Re-Entry, is directed primarily at women. Another program, Entry, is targetted for youth. Women may be eligible to participate in all programs such as Skills Shortages or Innovations, however, there has been no direct targetting of training for women.

The pending training agreement is designed to provide support for any training under Canadian Jobs Strategy. The agreement includes a non-negotiable formula which would reduce federal expenditures on direct purchase of training seats to 65% of the current level in three years. However, the private sector will be encouraged to purchase and deliver training in response to Canadian Jobs Strategy initiatives.

Community Colleges

The majority of women enrolled at New Brunswick Community Colleges in 1983/84 were registered in traditionally female programs. (Source: Information Services; Department of Advanced Education and Training.)

Over 73% of the 526 women enrolled in Technology Programs were registered in one traditionally female course, Business Technology.

In the Pre-Employment Programs, women were largely registered for service and clerical training. Of the 1,524 women registered in Pre-Employment Programs, 4.2% chose non-traditional occupations such as carpentry, drafting and industrial mechanics.

Women represented only 1.5% of the total apprenticeship training at Community Colleges. The majority of these women were cooking or barbering apprentices.

Canada Employment and Immigration no longer reserves 33 1/3 % of the seats in non-traditional programs for women.

Universities

Women's full-time attendance at New Brunswick universities in 1983-84 generally reflected a trend towards increasing female enrolment in the sciences, maths, business, law, forestry, engineering and other non-traditional areas.

For example, women in New Brunswick universities accounted for 12.5% of Forest Management students, 12.9 % of Forest Wildlife Management students, 5.5% of Forest Engineering students and 30.7% of General Forestry students. (Source: Maritime Provinces' Higher Education Commission, 1983/84.)

Women accounted for 46.4% of enrolment in accounting, 28.6% of marketing enrolment, 31% of management studies enrolment, 39% of general commerce and business enrolment and 24.5% of general economics enrolment.

In the maths and sciences, women accounted for 46% of general science, 31.3% of general computer science, 21.4% of general mathematics, 42.2% of general chemistry, 18.1% of general geology and 17.4% of general physics.

As well, women represented 30.9% of enrolment in law.

BARRIERS TO TRAINING AND EMPLOYMENT IN NEW BRUNSWICK

Lack of prerequisites

Few women work in the skilled and technical trades which are considered to have growth potential, nor have they been encouraged to enter these fields. Training in these areas may require math and science - courses which women dropped in secondary school. Women may not have the prerequisites required to train or work in non-traditional areas.

Economic Status of Women

Although 52% of Canadian women are in the paid labour force, women and children constitute the majority of poor Canadians. According to Statistics Canada Revised Low Income Cut-Offs defining poverty, three of five poor adults in Canada are women. (Sources: Women and Poverty. A report by the National Council of Welfare, October 1979; 1985 Poverty Lines, Estimates by the National Council of Welfare, March 1985).

Low Income

Women in the New Brunswick labour force are concentrated in the clerical, sales and service occupations. These occupations tend to be lower-salaried than traditionally male occupations. This contributes to the continuing wage gap between men and women. The lower income of women may act as a barrier to training due to a lack of resources for day care, travel, fees or other related expenses.

Lone/Sole Support

In 1984, 49.1% of Canadian female lone-parents were poor. (Source: Poverty Profile National Council of Welfare, 1985). The responsibilities of lone-parents, in addition to financial constraints, acts as a barrier to accessing training.

Dependent on Spouse for Support

Women who are dependent on a spouse for support may have difficulties accessing funding and subsidies for training programs since a spouse's income is considered for allocation purpose.

Levels of Training Allowances

To enable women to take training, allowances and funding for childcare and transportation must be adequate. In 1983/84, the Canada Employment and Immigration Commission sponsored 1,952 women (51%) compared to 4,282 men (58%). There were no training allowances for part-time students at that time.

Availability of Child Care

The lack of affordable and accessible quality child care acts as a barrier preventing women from entering or completing training programs and maintaining gainful employment. (Source: Department of Advanced Education and Training, "Status of Women as Students of New Brunswick Community Colleges", November, 1985.)

Attitudinal Barriers

Attitudinal barriers occur at many levels. Women may perceive themselves largely in traditional roles. Fellow students may not welcome women in non-traditional programs. As well, teachers, counsellors and administrators may perceive women as belonging in traditional roles and programs.

Attitudinal barriers are also operative in the workplace. Employers' traditional attitudes toward hiring and promoting women as well as sexual bias in human resource development planning is an impediment to economic equality for women.

Socialization - Sex-Role Stereotyping

Although there have been continuing efforts to eliminate sexism, this has not been achieved in the schools, media or the labour force. Stereotyping is often accompanied by systemic barriers which perpetuate the status quo.

Stereotyping may be found at all levels. Expectations of success for girls may be lower than for boys. Financial and emotional support may not be provided by family and friends. Girls may be discouraged from "choosing a career" over a "traditional job".(Source: Menzies, "Computer Technology and the Education of Female Students", An Information Paper for the Canadian Teachers' Federation).

Sex-role stereotyping is implicit in the absence of provisions for leave for parenting responsibilities in employment standards and employer personnel policies based on the traditional assumption that such responsibilities are carried out by non-labour force participants, namely women. Equitable provisions for parenting are a necessary part of equitable treatment for both men and women in training and employment.

Discrimination on the Basis of Sex

The elimination of discrimination, in itself, is not sufficient. Active steps must be taken to facilitate opportunities for training and re-training and employment for women, thereby encouraging equality of results.

Language of Instruction

New Brunswick is composed of significant numbers of both francophone and anglophone populations. It is particularly important that programs be readily available in both official languages.

Lack of Support Groups

Some women in non-traditional programs and employment need additional support from peers, teachers and counsellors. Lack of support sometimes leads to feelings of isolation, resulting in discouragement or withdrawal from programs or employment in such a field.

Lack of Role Models

The lack of women to serve as role models acts as a barrier in choosing training and employment in a non-traditional field.

Lack of Active Recruitment

Although all training and retraining programs are open to women, few measures have been taken to encourage women's active participation.

Lack of Counselling

Efforts are required to increase women's awareness of training and employment opportunities, especially in the technologies where growth is expected. Counselling should be non-sexist and should actively encourage women to enter non-traditional areas.

Lack of Bridging Programs and Jobs

Bridging programs provide women with the entry skills needed to enter many non-traditional courses such as carpentry or auto mechanics.

Bridging jobs in the workplace enable capable women to move out of traditionally female occupations and into non-traditional jobs. Lack of bridging programs within industry helps to perpetuate the clustering of women in female job ghettos.

Access to Training Facilities

Programs must be geographically accessible. Many New Brunswick women live in rural areas and the distance to a community college or other facility may be a barrier due to travel costs, child care arrangements, or accommodation.

Lack of Part-Time Training Opportunities

The lack of part-time training programs is a barrier to women who are unable, or do not wish, to enter full-time programs.

Lack of Training and Educational Leave

Lack of training limits women's promotion and advancement opportunities. Women may be required to leave their employment to obtain essential training. This may not be a feasible option for many women.

Lack of Formal Education

In New Brunswick, 25.7% (67,475) of the total female population 15 years of age and over has less than grade 9 education compared to 30.1% (76,480) of the male population. (Source: Statistics Canada, 1981 Census, pub.no. 92-914).

In 1983/84 in New Brunswick Community Colleges, 15.7% (600) of the total female full-time enrolment had less than grade 9 education compared to 30.5% (2,252) of the males enrolled. (Source: Department of Advanced Education and Training, Status of Women as Students of New Brunswick Community Colleges, November, 1985.) Although the percentage of women with less than grade 9 education was lower than the percentage for men enrolled in New Brunswick Community Colleges, women tended overall, to have a higher level of education than men.

PRESENT INITIATIVES TO SUPPORT THE TRAINING AND EMPLOYMENT OF WOMEN IN NEW BRUNSWICK

Employment and Training Committee

An inter-departmental committee chaired by the Women's Directorate which assesses training and employment opportunities for women, identifies barriers, and recommends corrective initiatives.

Women's Employment Issues Committee

A federal/provincial committee which studies employment issues of particular concern to women and is consulted on an annual basis with respect to the Federal-Provincial Training Plan.

Affirmative Action in the New Brunswick Civil Service: A Strategy for Change

A comprehensive report prepared by the Women's Directorate which provides an implementation strategy and plan to accelerate the rate of improvement of women's occupational status in the New Brunswick Civil Service. Within this framework, Departments are preparing Action Plans to increase women's representation in occupations where there are presently few or no women.

Women and Technological Change: Present and Future Needs

A Brief prepared by the Women's Directorate and presented to the New Brunswick Law Amendments Committee in January, 1986. Included in this report are recommendations to encourage the training and/or retraining of women who have been displaced or whose duties have become obsolete due to the impact of technological change.

Resource Book for Women

The Department of Labour has developed a counselling tool, Women Work: A Resource Book.

Appointment: Advisor on Women's Issues, Department of Advanced Education and Training

In 1985, the Department of Advanced Education and Training appointed an Advisor on Women's Issues to recommend strategies and improve opportunities for women employed by the Department and female students enrolled at New Brunswick Community Colleges. This position reports directly to the Deputy Minister.

Appointment: Affirmative Action/Equal Employment Opportunity Coordinator, Department of Education

This position was created to facilitate opportunities for employment, training and advancement of women in the Department of Education and throughout the school system.

Advisory Committee on Women's Education Issues

A committee which advises and makes recommendations to the Minister of Education with respect to women's education issues. Curriculum development, non-sexist education, and Affirmative Action in Part II of the Public Service are examples of subjects being examined. The Women's Directorate sits on the Committee.

Study Bursary for Female Teachers

The Department of Education introduced a Professional Development initiative aimed at helping female teachers achieve positions of leadership within the educational system by offering a study bursary to help offset the cost of courses taken as a requirement for the Principal's Certificate. This program began July 1, 1986 and will continue at least until 1989, at which time its effectiveness will be assessed.

Advertising Campaign

The Department of Education, the Department of Advanced Education and Training and the Women's Directorate developed a television advertising campaign aimed at encouraging young girls to consider a wide variety of career choices and to choose the necessary prerequisite courses.

The Department of Advanced Education and Training has also produced a poster encouraging young women to consider all career options and non-traditional programs. This poster, "Have You Really Looked At All Your Options?", has been distributed to all career counsellors of New Brunswick Community Colleges, High Schools, and Junior High Schools.

The Department of Advanced Education and Training has prepared a pamphlet which describes counselling services, second language training, correspondence services, General Education Development services, and Management Education services. Special courses for women such as Introduction to Trades and Technology for Women, Demystifying Mathematics, and Career Orientation for Women are mentioned.

Some Community Colleges have organized day-long sessions highlighting women's issues as they relate to a particular training program. The Miramichi Campus hosted a Women in Criminal Justice Day.

Support Groups

Some Colleges have organized support groups for mature students, for single parents, and for students (both male and female) in non-traditional programs.

Women in the Business World Conference

This one day conference in October, 1985 was co-sponsored by the New Brunswick Women's Directorate and the Federal Business Development Bank. Women entrepreneurs and professionals heard panelists discuss strategies for succeeding in a wide variety of businesses and professions.

Day Care Centre: New Brunswick Community College, Campbellton Community College

The Campbellton Community College opened a day care centre for the children of staff, students, and residents of the Campbellton/ Dalhousie area. This centre offers affordable quality child care and provides training opportunities for students enrolled in the Day Care Program.

This centre complements the facility at the Saint John Community College.

Daughters Through Time: An Historical Exhibition Depicting New Brunswick Women

This exhibition was prepared by the Women's Directorate in cooperation with the Provincial Archives and comprises photographs, manuscript materials, and artifacts, visually demonstrating women's past participation in non-traditional as well as traditional roles.

Women's Directorate. Speakers Series.

The noon hour Speakers Series was initiated in 1986. A new fall/winter series has been planned for 1986/87. Topics to be addressed include: Affirmative Action, Job Search Techniques, Childcare, and Women and the Media.

Women's Directorate. Fact Sheets.

A series of statistical fact sheets have been prepared on topics such as Women in the New Brunswick Labour Force (1) Labour Force Activity (2) Occupational Segregation and Earnings (3) Unions and New Brunswick Women and Education (1) Universities (2) Community Colleges.

Early Childhood N.B. Petite Enfance. A newsletter

Produced by the Departments of Health and Community Services, Education and Advanced Education and Training, it serves to assist people employed in the childcare field.

Equal Pay For Equal Work

An amendment to the Employment Standards Act effective June 18, 1986 provides that an employer shall pay all employees in the same establishment, regardless of sex, the same rate for substantially the same work or work that requires substantially the same skill, effort and responsibility and is performed under similar working conditions.

Part-time Workers

The Department of Labour has released a consultation document which discusses amendments to Employment Standards Legislation which would ensure equitable treatment for part-time workers respecting vacations, paid public holidays and weekly rest periods.

Employment Standards Legislation

Proposals for amendments to Employment Standards Legislation have been prepared and distributed by the Department of Labour as a discussion paper to form the basis for consultation with labour, industry and other interested individuals and groups. Some of the topics discussed are: technological change, domestic workers, and parental leave.

Maternity Leave

An amendment to the Employment Standards Act effective December 1, 1985, requires employers to permit return to the same or an equivalent position with no decrease in pay and no loss of seniority or benefits accrued up to the commencement of the maternity leave. The amendment provides increased flexibility for women by permitting up to 17 weeks of leave to be taken at the employee's discretion. Proposed amendments to maternity leave provisions would allow continued accrual of seniority to an employee during her leave and would entitle an adopting mother to maternity leave provisions under the Act.

Consultation Paper on Private Pension Plans Reform

In June 1986, the Minister of Labour tabled in the Legislature a consultation document pertaining to pension reform in New Brunswick. The document provides that women working part-time would be eligible to join a pension plan after two years of service and their benefits would be vested after two years of service and after two years of plan membership.

Proposed reforms would entitle women to a survivor's benefit at the death of their spouses. Women remarrying would not have their survivor's benefit discontinued. Gender differentiation would not be permissible thus ensuring that women retiring in circumstances identical to men would receive equal benefits.

Women's Employment Policy Program

The Women's Employment Policy Program, provides advice to the Minister and senior management of the Department of Labour.

Assertiveness Training Course

Assertiveness Training Courses have been delivered by the Department of Labour to members of the Multicultural Association of Fredericton Inc. and to Women Working with Immigrant Women of New Brunswick as well as to Women at Work Project.

Ministerial Advisory Committee On Multiculturalism

A representative of Women Working with Immigrant Women of New Brunswick serves on the Department of Labour's Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism.

Guidelines For Video Display Terminals

The New Brunswick Occupational Health and Safety Commission has made guidelines respecting Video Display Terminals for Employers and Operators available upon request.

Human Rights Commission

In 1985-86, 36.9% of the cases handled by the Commission were based on sex discrimination. This would include such concerns as equal employment opportunity, equal pay and sexual harassment.

The Human Rights Commission continues to review and monitor voluntary affirmative action plans.

A human rights education package is being delivered to the elementary level in the New Brunswick school system on a pilot basis.

Employment Development Programs

During the 1986-87 fiscal year, a variety of Employment Development Programs are being offered by the Department of Labour. Preliminary data show that 41% of people hired through initiatives currently in place are female, which indicates that women, making up 42% of the labour force, are participating in employment development programs in proportion to their share of the labour force.

- The Jobs in Business program provides potentially permanent new jobs for the unemployed.

- Career Start provides new employment opportunities in private business for post-secondary graduates who have been unable to obtain their first job in their field of study.

- Indications are that 78% of jobs developed through the Jobs in Business program and 90% of Career Start jobs are retained after program funding ends. These programs have an almost equal participation of men and women.

- The Fisheries Employment Program, was developed in response to the technological and market changes affecting crab and lobster processing workers. The Program provides wage assistance to manufacturers and processors for the diversification or expansion of their product line and the ensuing development of potentially recurring employment opportunities. Of the people currently employed through this program, 75% are women.

- The New Brunswick Entrepreneur Program, scheduled to become operational this fall, will provide interest-free loans for the development of new small businesses. Women will be among the target groups. A resource book is being developed which will help participants in developing and operating their business.

- Student Employment Programs.

  Over 50% of participants are women. The federal-provincial Challenge 85 and 86 programs gave priority to summer jobs which provided work directly related to the student's field of study. Approximately 55% of the students employed through the Challenge 85 program were women.

- Opportunity New Brunswick provides employment in voluntary non-profit organizations. Priority will be given to employers who will hire women, disabled persons or aboriginal people.

- A significant proportion of income assistance recipients are single mothers with special barriers to employment. The Departments of Labour, Advanced Education and Training and Income Assistance are currently negotiating with the federal government, ways of enhancing the employability of income assistance recipients.

Plans for Future Action

As a follow-up to the First Ministers' Conference, Halifax, November 1985, an Interdepartmental Committee on Training and Employment Opportunities for Women, chaired by the Women's Directorate and with representation from the Departments of Advanced Education and Training; Commerce and Technology and Labour was established.

The Committee prepared a Preliminary Paper on Training in New Brunswick which was tabled at the June meeting of the Ministers Responsible for the Status of Women in Fairmont Hot Springs, British Columbia.

The Committee continued its work, with each participating department developing a plan of action.

Over the next year, the Committee will be expanded and will continue to explore and develop new initiatives which can be undertaken by the Government of New Brunswick .

The Departments of Labour, Commerce and Technology and Advanced Education and Training developed the following Plans of Action. They are committed to implementing these initiatives within the time frames indicated.

DEPARTMENT OF LABOUR:
THREE-YEAR PLAN OF ACTION FOR ECONOMIC EQUALITY FOR WOMEN

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME
1. To assure the representation of women on the Department's Boards, Commissions, and Committees and to achieve representation for women proportionate to their share of the labour force.	The Department of Labour will undertake a study of women's representation on Boards, Commissions and Committees and appoint qualified women to Boards/Commissions/Committees until proportionate representation is achieved.	1991
	- the Department of Labour will establish an inventory of qualified possible appointees to be shared with labour and private sector management to enhance proportionate representation.	
	- the Department of Labour requests organizations to submit the names of qualified women when they submit recommendations for nomination to the various Boards, Commissions and Committees.	
2. To ensure the continued participation of women in proportion to their share of the labour force.	The Department of Labour will continue to monitor the participation of women in employment development programs.	Ongoing

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME
3. To ensure the equitable occupational distribution of women participating in employment development programs.	The Department of Labour will analyse statistical records pertaining to employment development programs to determine the distribution of the resulting women's employment by occupational category. This information will be used to modify the the design of employment incentives to the private sector resulting in equitable occupational distribution for women.	Ongoing
	- The Department of Labour will evaluate the concept of bridging positions to assist women in accessing upper level administrative and managerial jobs in the private sector.	
4. To encourage the private sector to hire, provide training and promote women in non-traditional occupations.	The Departments of Labour, Advanced Education and Training, Commerce and Technology and the Women's Directorate through their contacts with the private sector, will undertake an awareness program with employers in the Province.	1987
5. To identify training and employment needs of immigrant and visible minority women.	The Department of Labour, in cooperation with the Department of Advanced Education and Training, will research the particular needs of immigrant and visible minority women with respect to training and employment.	1986-87

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME
	- These Departments will cooperate in assessing the demand for English as a Second Language/French as a Second Language training.	
	- These Departments will carry out an assessment of accreditation procedures and practices to ensure a results-oriented approach is utilized in the assessment of education and training acquired outside Canada.	
	- The Department of Labour will ensure that the special training needs of immigrant and visible minority women are taken into account in Provincial employment development plans and those under Federal/Provincial Canadian Jobs Strategy program provisions.	
6. To help high school women learn decision-making techniques.	The Department of Labour through the TARGIT project being developed with the New Brunswick Women's Institute will provide information to high school women on decision-making techniques with respect to the world of work.	1986
7. To encourage pre-teen and teenage girls to consider non-traditional occupations.	The Department of Labour in cooperation with the New Brunswick Women's Network is establishing a Speakers' Bureau of resource persons who are engaged in non-traditional occupations to speak to pre-teen and teenage girls respecting future career plans.	1986
	- The Department of Labour will share the expertise developed through establishment of TARGIT and the Speakers' Bureau and work cooperatively with the Department of Education and the Women's Directorate to establish a mentorship program for female high school students.	

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME
8. To study and develop options for the implementation of equal pay for work of equal value.	The Department of Labour will continue to follow research and developments respecting equal pay for work of equal value in other jurisdictions and develop options for implementation.	Ongoing
9. To ensure work environments are healthy.	The New Brunswick Occupational Health and Safety Commission will continue to study and develop options for implementation of ergonomic standards for office automation equipment and workplaces.	1987
10. To ensure Video Display Terminals are not adversely affecting operators.	The New Brunswick Occupational Health and Safety Commission will continue to follow research and developments respecting low-level radiation emissions from VDT's and their health effects for operators, especially pregnant women.	Ongoing
11. To receive views of the public, business community and special interest groups on proposed amendments to Employment Standards Act.	The Department of Labour released a consultation document on employment standards. The Department will take into account the advice of unions, industry and interested groups and individuals when submitting amendments to the Employment Standards Act to the Legislature. This consultation document discusses: - continuing accrual of seniority during maternity leave and entitlement to maternity leave by an adopting mother.	1986

	- equitable treatment of part-time and full-time workers with respect to vacations, paid public holidays and weekly rest periods.	
	- in the case of part-time work, payment in-lieu-of notice of termination made to employees in two weekly installments to reduce the negative impact of recent changes to the federal Unemployment Insurance Act.	
	- after employment termination, payment of outstanding wages within 12 calendar days to reduce the potential of losses due to bankruptcy and insolvency. In such cases a deemed trust provision is proposed for inclusion under the Act to protect employees' wages.	
12. To receive views of community and special interest groups on private pension plan reforms.	The Department of Labour will introduce legislation respecting private pension plan reform to initiate public discussion.	1987
	- The legislation will provide eligibility for employees working part-time to join a pension plan after two years of service and provide for their benefits to be vested after two years of plan membership. The reforms proposed would provide entitlement to survivors' benefits upon the death of a spouse, such benefits not to be discontinued upon remarriage. Proposed legislation would not permit gender differentiation.	
13. To guarantee interest-free loans established for unemployed individuals to establish their own business. One target group for this initiative is women.	The Department of Labour, under the auspices of the New Brunswick Entrepreneur Program will conduct seminars and develop resource materials.	1986
14. To enhance the employability of income assistance recipients, a large portion of whom are single mothers.	The Departments of Labour, Advanced Education and Training and Income Assistance will conclude negotiations with the federal government in the near future and will implement specific programs for social assistance recipients.	1986

DEPARTMENT OF COMMERCE AND TECHNOLOGY:
ONE YEAR PLAN OF ACTION FOR ECONOMIC EQUALITY FOR WOMEN

OBJECTIVE	ACTION	TIME FRAME
1. To encourage women to consider entrepreneurship.	Develop a film of successful women entrepreneurs to to be made available to schools, colleges, universities, Chambers of Commerce, women's groups.	Nov. 1987
2. To increase awareness of programs and services.	Produce a brochure describing programs and services available.	Nov. 1987
3. To develop a statistical database including gender breakdown.	Produce a study of the number of women accessing departmental financial assistance programs.	Nov. 1987
4. To assure representation of women on boards and commissions.	Undertake a study of women's representation on boards and commissions relating to the Department and promote the appointment of women.	Nov. 1987
5. To provide entrepreneurial training for women.	Develop and stage seminars for training new women entrepreneurs in five centres of the province.	Nov. 1987

DEPARTMENT OF ADVANCED EDUCATION AND TRAINING:
THREE YEAR PLAN OF ACTION FOR ECONOMIC EQUALITY FOR WOMEN

OBJECTIVE	INITIATIVE	TIME FRAME
1. To increase women's access to training.	Explore the use of distance learning and new technologies to deliver programs in order to enable rural women to participate.	1989
	Offer "Special Programs" such as Career Orientation for Women, Demystifying Mathematics and Orientation to Trades and Technology on a regular full-time and part-time basis.	1987
	Work towards the establishment of child care facilities for students at each of its institutions.	On-going
	Undertake a survey of the training needs and service needs of women who are presently not using our institutions.	1987
2. To assist women who wish to make the transition from work in the home to work in the labour market.	Evaluate and update career orientation programs for women to ensure they promote the exploration of employment sectors, knowledge concerning oneself, knowledge about the current and future job market as well as learning basic skills required by the labour market.	1987
3. To eliminate sexism in teaching materials and teaching practices.	Present at least one professional development session dealing with such topics as gender discrimination, sex stereotyping in course materials, and teaching practices to all instructors.	On-going

4. To heighten awareness of women to the importance of career planning and occupational diversification.	Develop and implement advertising campaigns for recruitment purposes which depict women in non-traditional fields of study and which encourage young women to consider all career options.	On-going
	Deliver presentations to High School students which make young women aware of training programs where women are under-represented and employment opportunities are good.	On-going
	Provide counselling staff with up-to-date labour market information as well as information regarding the impact of technological change on traditionally female occupations. All counselling will be non-sexist and reflect the changing nature of work.	On-going
	Prepare special displays or information sessions during career days or "open houses" aimed at career exploration and career planning for women entering or re-entering the labour market.	1987
	Increase exchange of information among Career Counsellors in the Colleges and Women's Employment Liaison Officers in the Canada Employment Centres.	On-going
5. To sensitize teachers, instructional staff of institutions and employers to the changing role of women in the labour force.	Organize information sessions between staff of institutions and senior high schools which will stress the need to support and promote women's entry into mathematics, sciences and technologies.	1987
	Encourage employers, when discussing job exposures or job placements, to hire female students who are in non-traditional programs.	On-going

6.	To improve support services for students in all Colleges.	Conduct a survey of the problems encountered by female students with regard to child care, financial assistance, use of support systems, discrimination, etc.	1987
		Conduct exit interviews for all female students who cancel or withdraw from any program. The results of these interviews will act as guidelines for future policy directions.	1987
		Establish support groups for female students who are single parents, mature students as well as students in non-traditional programs.	On-going
7.	To improve the baseline data on enrolments.	Collect data by gender on part-time as well as full-time enrolments in all our institutions.	1987
8.	To improve and monitor the Department's response to the training needs of women.	Establish in each college an Advisory Committee on Women's Issues, composed of both staff and students. These committees would guide the Colleges in their response to the needs of women in the colleges and communities and would report on a yearly basis on actions taken and results achieved.	1987
9.	To increase representation of women on boards and committees.	Undertake a study of the composition of the Department's boards and advisory committees and specifically modify the composition of the Industrial Training & Certification Board to include women.	1987
10.	To provide students with positive female role models	By means of the three-year Affirmative Action Plan, more women will be appointed in administrative and teaching positions where they are presently under-represented.	1987-1990

Vers l'égalité

La formation et l'emploi: Un plan d'action à l'intention des femmes du Nouveau-Brunswick

WOMEN'S DIRECTORATE
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

LE PREMIER MINISTRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
FREDERICTON
E3B 5H1

le 5 décembre 1986

La Direction générale de la condition féminine a développé en collaboration avec le ministère du Travail, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation ainsi que le ministère du Commerce et de la Technologie un plan d'action visant à améliorer les possibilités de formation et d'emploi pour les femmes.

Cette année, à la Conférence des premiers ministres qui avait lieu à Vancouver, j'ai déposé le rapport du Groupe de travail du Nouveau-Brunswick, intitulé "Vers l'égalité, La formation et l'emploi: Un plan d'action à l'intention des femmes."

Le rapport décrit la situation actuelle des femmes au sein de la population active du Nouveau-Brunswick, expose les obstacles auxquels elles se heurtent sur le double plan de la formation et de l'emploi et décrit un certain nombre d'initiatives qui sont actuellement en cours au Nouveau-Brunswick à cet égard. Cependant, les plans d'action sont peut-être encore plus importants que ces initiatives. Trois ministères clés, à savoir le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, le ministère du Commerce et de la Technologie ainsi que le ministère du Travail, se sont engagés à prendre des mesures précises qui seront réalisées dans les limites de leurs budgets.

Au cours de la prochaine année, la Direction générale de la condition féminine continuera de présider le Comité interministériel sur les possibilités de formation et d'emploi pour les femmes. Nous continuerons aussi à proposer de nouveaux moyens d'assurer l'égalité, sur le marché du travail, des jeunes filles et des femmes qui font déjà partie de la population active.

Je suis heureux de vous présenter le document ci-joint qui démontre que notre gouvernement s'engage réellement à améliorer la situation socio-économique des femmes du Nouveau-Brunswick.

Richard Hatfield

Richard Hatfield

ISBN 0-88838-890-x

VERS L'ÉGALITÉ

LA FORMATION ET L'EMPLOI:

UN PLAN D'ACTION À L'INTENTION DES FEMMES

DU NOUVEAU-BRUNSWICK

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

CONFÉRENCE ANNUELLE DES PREMIERS MINISTRES
VANCOUVER, COLOMBIE-BRITANNIQUE
LES 20 ET 21 NOVEMBRE 1986

TABLE DES MATIÈRES

Activités fédérales-provinciales 1

La situation de la femme au sein de la population active du Nouveau-Brunswick 3

Profil de formation des femmes du Nouveau-Brunswick. 8

Obstacles à la formation et à l'emploi au Nouveau-Brunswick 11

Les initiatives actuelles visant à favoriser la formation et l'emploi des femmes au Nouveau-Brunswick 16

Plans d'action pour l'avenir 25

Ministère du Travail 26

Ministère du Commerce et de la Technologie. 32

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation 33

ACTIVITÉS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

Au cours de la Conférence des premiers ministres sur l'économie qui a eu lieu du 27 au 29 novembre 1985 à Halifax, en Nouvelle-Écosse, on a demandé aux premiers ministres de réaffirmer leur engagement à atteindre l'égalité économique des femmes. On leur a également demandé d'assurer les orientations et les mesures concrètes nécessaires pour remplir cet engagement. Il a été reconnu ici que l'égalité sur le marché du travail était un élément important de l'égalité économique des femmes.

La province du Nouveau-Brunswick a appuyé la déclaration d'engagement et la stratégie en deux volets pour l'égalité sur le marché du travail. Aussi la Direction générale de la condition féminine du Nouveau-Brunswick a été chargée d'élaborer, en collaboration avec les ministères du Travail, de l'Enseignement supérieur et de la Formation et du Commerce et de la Technologie, un plan d'action visant à améliorer les possibilités de formation et d'emploi pour les femmes. À cette fin, un comité interministériel a été mis sur pied.

Le 17 octobre 1985, les ministres responsables de la condition de la femme ont appuyé une déclaration d'engagement relative à l'égalité économique des femmes. On y approuvait l'objectif d'une participation intégrale et égale des femmes à l'économie canadienne et chaque province et territoire y réaffirmaient leur engagement à mettre en oeuvre la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La déclaration offre une structure permettant de favoriser l'égalité économique des femmes.

Les provinces et territoires canadiens ont adopté une variété de moyens pour traiter de la question de l'égalité économique des femmes. À cette fin, diverses directives et divers programmes ont été mis en oeuvre. Bien que l'autonomie de chaque province et territoire ait été reconnue, les ministres responsables de la condition de la femme ont admis que l'inégalité actuelle du marché du travail était un problème national. Une stratégie en deux volets pour l'égalité sur le marché du travail a donc été proposée en réponse au problème.

STRATÉGIE FÉDÉRALE-PROVINCIALE

a) La formation et le développement des compétences ont été identifiés comme des éléments essentiels à l'égalité des femmes sur le marché du travail. Même si certains progrès ont été réalisés, la représentation des femmes dans les programmes de formation reste bien au-dessous de leur représentation globale sur le marché du travail. Il faut prendre des mesures pour encourager les femmes à participer aux programmes de formation et de perfectionnement et voir à ce qu'elles reçoivent leur juste part du budget total destiné à la formation.

Les ministres responsables de la condition de la femme ont accepté de veiller à ce que les objectifs établis en ce qui concerne la représentation des femmes dans les programmes de formation soient justes et appropriés. Des mesures correctives seront identifiées afin de faire en sorte que les objectifs soient atteints.

b) Comme la collaboration des gouvernements est essentielle pour atteindre l'égalité économique, les ministres responsables de la condition de la femme, en collaboration avec le ministre de l'Emploi ou du Travail, élaboreront une stratégie visant à faciliter la collaboration intergouvernementale.

Un service de garderie abordable et de qualité a été identifié comme un élément essentiel à l'égalité de la femme sur le marché du travail. Le groupe de travail Cooke et les ministres responsables de la condition de la femme ont d'ailleurs étudié la question de la garde de jour et celle-ci fait actuellement l'objet d'une étude par un groupe de travail parlementaire. Toutes les mesures prises pour améliorer la qualité et le volume des services de garderie influeront positivement sur l'égalité économique de la femme.

LA SITUATION DE LA FEMME AU SEIN DE LA POPULATION ACTIVE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Le profil d'emploi des femmes du Nouveau-Brunswick a changé de façon radicale depuis la dernière guerre. Un certain nombre de tendances significatives, dont celles énumérées ci-après, ont influé sur la situation de la femme.

Des taux d'activité à la hausse

Les femmes du Nouveau-Brunswick représentent 41,8 % de la population active de la province. Ainsi, un total de 127 000 femmes étaient sur le marché du travail en 1985, comparativement à 89 000 en 1975.*

Le taux d'activité est de 46,3 % chez les femmes âgées de 15 ans et plus, comparativement à 67,7 % chez les hommes. Au cours des dix dernières années, le taux d'activité des femmes a augmenté de façon constante. Entre 1975 et 1985, il a progressé de 8,3 %, tandis que celui des hommes connaissait une diminution de 2,3 % (Source : A Statistical Profile of Labour Force Activity in Selected Regions of New Brunswick, Direction de l'évaluation, ministère du Travail du Nouveau-Brunswick, mai 1986).

---

*Sauf indication contraire, toutes les données citées portent sur les moyennes annuelles pour 1985 provenant de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, publication n° 71-001.

Augmentation croissante des emplois à temps plein

Le nombre de travailleuses à temps plein a augmenté de 27 % entre 1975 (63 000) et 1985 (80 000), tandis que la représentation des femmes dans le secteur de l'emploi à plein temps est passée de 31,3 % en 1975 à 36,7 % en 1985 (Source : A Statistical Profile of Labour Force Activity in Selected Regions of New Brunswick, Direction de l'évaluation, ministère du Travail du Nouveau-Brunswick, mai 1986).

Ces dix dernières années, il n'y a eu aucun changement absolu dans les emplois à temps plein chez les hommes, même si le taux d'emploi a fluctué.

Augmentation croissante des emplois à temps partiel

Le nombre d'emplois à temps partiel chez les hommes et les femmes a augmenté considérablement. Toutefois, les femmes occupent beaucoup plus de postes à temps partiel que les hommes. Le pourcentage de travailleuses à temps partiel est demeuré le même depuis dix ans, soit 73 %.

Le nombre de travailleuses à temps partiel s'est accru de 81,3 % entre 1975 (16 000) et 1985 (29 000) (Source : A Statistical Profile of Labour Force Activity in Selected Regions of New Brunswick, Direction de l'évaluation, ministère du Travail du Nouveau-Brunswick, mai 1986).

Vingt-sept pour cent des femmes sur le marché du travail étaient à temps partiel en 1985, comparativement à 7,4 % des hommes.

Stabilité des effectifs syndicaux

De 1975 à 1985, le pourcentage de femmes syndiquées au sein de la population active féminine a diminué de 24 % à 23,8 %. Même si 34,1 % de la population active masculine était syndiquée en 1985, ce pourcentage était inférieur à celui de 36,4 % qu'on signalait dix ans plus tôt (Source : Annuaire des syndicats ouvriers du Nouveau-Brunswick, 1976 et 1986, Direction de l'évaluation, Division du travail et de l'emploi, ministère du Travail du Nouveau-Brunswick).

Des familles moins nombreuses

L'augmentation du taux d'activité féminin au Nouveau-Brunswick coïncide avec la diminution du nombre d'enfants par famille.

Le nombre moyen de naissances par femme est passé de 4,5 en 1961 à 1,7 en 1981 (Sources : 1961, La statistique de l'état civil, publication n° 84-204, tableau 10; 1981, La statistique de l'état civil, publication n° 84-204, tableau 5).

Une structure familiale différente

Le nombre de familles monoparentales au Nouveau-Brunswick, et plus particulièrement celles dont le chef est une femme, a beaucoup augmenté.

Ainsi, en 1961, on comptait 9 132 familles monoparentales dont le chef est une femme dans la province et ce chiffre atteignait 17 735 en 1981. Par contre, le nombre de familles monoparentales dont le chef est un homme est passé de 2 620 en 1961 à 3 740 seulement en 1981 (Sources : Recensement du Canada : 1961, publication n° 93-5116, tableau 73; 1981, publication n° 92-905, tableaux 4 et 5).

Un changement du taux d'activité par catégorie d'âge

La croissance de la population active féminine au Nouveau-Brunswick s'est fait sentir dans toutes les catégories d'âge. Quoique la plus forte progression du taux d'activité, soit 68,3 %, ait été enregistrée chez les femmes de 20 à 24 ans, ce sont les femmes de 35 à 44 ans qui ont connu l'augmentation la plus rapide, suivies de près par celles de 45 à 54 ans.

Un changement du taux d'activité en fonction de l'état civil

Le taux d'activité des femmes mariées au Nouveau-Brunswick a augmenté de façon régulière. Ainsi, en 1985, 48,2 % de celles-ci étaient sur le marché du travail.

Une discrimination professionnelle qui se perpétue

En 1985, la majorité des travailleuses néo-brunswickoises occupaient un poste d'agente de bureau ou de vendeuse ou travaillaient dans le secteur tertiaire.

Ainsi, 63,3 % de la population active féminine occupaient ces postes, comparativement à 24,2 % de la population active masculine.

Par ailleurs, 28,4 % de la population active féminine, soit 31 000 femmes, détenaient un poste de direction ou exerçaient une profession libérale, y compris des emplois dans l'enseignement ou dans les sciences infirmières.

Le taux d'activité des femmes dans les secteurs de l'agriculture, des mines, des forêts et de la pêche est bas. *

De plus, très peu de femmes travaillent dans les domaines de la construction, des transports et de la manutention de matériaux.

Les hommes sont répartis plus également dans tous les groupes de professions et dans toutes les branches d'activité.

---

* L'Enquête sur la population active de Statistique Canada ne publie pas les chiffres inférieurs à 4 000 à l'échelon provincial.

Un changement du niveau de scolarité

De 1971 à 1981, le nombre de femmes titulaires d'un diplôme universitaire au Nouveau-Brunswick a augmenté de 181,3 %, comparativement à 82,7 % chez les hommes (Source : Statistique Canada, publication n° 13-579).

En 1982-1983, les femmes représentaient plus de 50 % de tous les étudiants de premier cycle à temps plein dans trois des quatre universités du Nouveau-Brunswick. De plus, elles comptaient pour 46 % de tous les étudiants de premier cycle à temps plein dans l'ensemble des universités de la province, proportion légèrement inférieure au pourcentage canadien, qui s'établissait à 51 % (Source : Statistique Canada, publication n° 81-204).

Dans les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, le pourcentage de femmes inscrites à temps plein est passé de 29 % en 1978 à 34 % en 1984.

Un écart salarial qui se maintient

Le revenu annuel moyen des femmes du Nouveau-Brunswick en 1984 était de 11 430 $, comparativement à 20 166 $ pour les hommes (Source : Statistique Canada, publication n° 13-207).

Les femmes travaillant à temps plein gagnaient alors 64,2 % du revenu des hommes.

En 1984, les hommes étaient répartis plus également dans l'échelle salariale ou par groupe de salariés, tandis que les femmes étaient cloisonnées aux échelons inférieurs. Ainsi, seulement 13,8 % des travailleuses de la province gagnaient 20 000 $ ou plus par année, comparativement à 38 % des hommes.

PROFIL DE FORMATION DES FEMMES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Même si le taux d'activité féminin augmente régulièrement, le nombre de femmes qui occupent un emploi non traditionnel et le pourcentage de femmes stagiaires demeurent peu élevés au Canada.

Accords Canada/Nouveau-Brunswick sur la formation professionnelle

Au niveau postsecondaire non universitaire, les initiatives de formation destinées aux femmes et aux autres groupes cibles sont désignées par le gouvernement fédéral, le plus grand acheteur de places de formation dans les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick.

En vertu de la Loi nationale sur la formation, l'Accord intergouvernemental relatif au Programme national de formation professionnelle, basé sur les besoins du marché du travail et l'achat de places de formation prédéterminées, a été signé en 1982.

Cet accord a été renouvelé en mars 1985 et est maintenant expiré. Aucun nouvel accord sur la formation n'a été signé.

La Planification de l'emploi

Le projet d'accord sur la formation professionnelle présenté par le gouvernement fédéral établit un lien direct entre la formation professionnelle et le Programme de planification de l'emploi, qui comprend la formation ainsi que des éléments de création d'emploi dans chacun de ses six programmes clés.

L'un des programmes de la Planification de l'emploi, la Réintégration professionnelle, s'adresse principalement aux femmes. Un autre programme, l'Intégration professionnelle, est destiné aux jeunes. Les femmes peuvent être admissibles à tous les programmes, tels que le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée ou le Programme d'aide à l'innovation. Toutefois, aucun ne vise directement la formation professionnelle pour les femmes.

L'accord en suspens sur la formation professionnelle a pour but de soutenir toute formation dispensée en vertu du Programme de planification de l'emploi. L'accord comprend une formule de calcul non négociable qui, en trois ans, réduirait les dépenses fédérales pour l'achat direct de places de formation à 65 % du niveau actuel. Toutefois, le secteur privé sera encouragé à acheter et à offrir la formation en réponse aux initiatives de la Planification de l'emploi.

Collèges communautaires

La majorité des femmes inscrites aux collèges communautaires du Nouveau-Brunswick en 1983-1984 suivaient un programme traditionnellement réservé aux femmes (Source : Services d'information, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation).

Plus de 73 % des 526 femmes inscrites aux programmes de technologie suivaient un cours traditionnellement réservé aux femmes, la technologie des affaires.

Concernant les programmes préparatoires à l'emploi, la plupart des femmes recevaient une formation dans les domaines du travail de bureau et des services. Des 1 524 femmes inscrites aux programmes préparatoires à l'emploi, 4,2 % ont choisi un métier non traditionnel comme la charpenterie, le dessin et la mécanique industrielle.

Les femmes représentaient seulement 1,5 % des étudiants inscrits aux cours par l'apprentissage aux collèges communautaires. La plupart d'entre elles étaient apprenties cuisinières ou apprenties coiffeuses pour hommes.

Dorénavant, Emploi et Immigration Canada ne réserve plus aux femmes le tiers des places disponibles dans les programmes non traditionnels.

Universités

Si l'on examine les inscriptions féminines à temps plein dans les universités du Nouveau-Brunswick en 1983-1984, on constate que les femmes s'orientent en général de plus en plus vers les sciences, les mathématiques, les affaires, le droit, la foresterie, le génie et autres domaines non traditionnels.

Par exemple, dans les universités du Nouveau-Brunswick, les femmes comptaient pour 12,5 % des étudiants en gestion forestière, 12,9 % des étudiants en gestion de la faune, 5,5 % des étudiants en génie forestier et 30,7 % des étudiants en foresterie (Source : Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes, 1983-1984).

Les femmes représentaient 46,4 % des étudiants en comptabilité, 28,6 % des étudiants en marketing, 31 % des étudiants en gestion, 39 % des étudiants en commerce et en affaires et 24,5 % des étudiants en économie.

Dans le domaine des mathématiques et des sciences, les femmes comptaient pour 46 % des étudiants en sciences, 31,3 % des étudiants en informatique, 21,4 % des étudiants en mathématiques, 42,2 % des étudiants en chimie, 18,1 % des étudiants en géologie et 17,4 % des étudiants en physique.

De plus, les femmes représentaient 30,9 % des étudiants en droit.

OBSTACLES À LA FORMATION ET À L'EMPLOI AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Scolarité insuffisante

Très peu de femmes travaillent dans les métiers spécialisés et techniques qui sont prometteurs, et elles n'ont pas été encouragées à le faire. Pour s'inscrire dans ces domaines, il faut avoir suivi des cours de mathématiques et de sciences, cours que les femmes abandonnaient au secondaire. Elles peuvent ne pas satisfaire les conditions nécessaires pour étudier ou travailler dans les domaines non traditionnels.

Statut économique des femmes

Bien que 52 % des Canadiennes fassent partie de la population active, les femmes et les enfants forment la majorité des pauvres au Canada. D'après les seuils de faible revenu (révisés) de Statistique Canada, trois adultes pauvres sur cinq sont des femmes (Sources : La femme et la pauvreté, Rapport du Conseil national du bien-être social, octobre 1979; Seuils de pauvreté de 1985, Conseil national du bien-être social, mars 1985).

Faible revenu

Au Nouveau-Brunswick, les femmes occupent surtout des postes d'agente de bureau ou de vendeuse ou travaillent dans le secteur tertiaire. Ces emplois ont tendance à être moins rémunérateurs que les emplois traditionnellement réservés aux hommes. Cela contribue à maintenir l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Le revenu inférieur des femmes peut être un obstacle à leur formation, en raison de leurs ressources insuffisantes pour payer les frais de garderie, de déplacement et de scolarité ainsi que les dépenses connexes.

Subvenir seule aux besoins de la famille

En 1984, 49,1 % des Canadiennes qui sont seules pour subvenir aux besoins de la famille étaient pauvres (Source : Profil de pauvreté, Conseil national du bien-être social, 1985). Les responsabilités des parents seuls, en plus des contraintes financières que suppose cette situation, constituent un obstacle à la formation.

Dépendance envers le conjoint

Les femmes qui dépendent de leur mari pour subvenir à leurs besoins peuvent avoir de la difficulté à obtenir des fonds destinés à la formation, puisqu'on tient compte du revenu du conjoint dans le calcul des allocations.

Pourcentage d'allocations de formation

Pour permettre aux femmes d'acquérir une formation, on doit accorder des allocations et des fonds suffisants pour couvrir les frais de garde des enfants et de déplacement. En 1983-1984, la Commission de l'emploi et de l'immigration a parrainé 1 952 femmes (51 %), comparativement à 4 282 hommes (58 %). Aucune allocation de formation n'a alors été accordée aux étudiants inscrits à temps partiel.

Disponibilité des services de garderie

Le manque de services de garderie de qualité qui soient accessibles et abordables est un obstacle pour les femmes, car il les empêche de suivre ou de terminer des cours de formation et de conserver un emploi rémunérateur (Source : Condition de la femme en ce qui a trait aux étudiants des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, novembre 1985).

Attitudes négatives

Les attitudes négatives se font sentir à de nombreux échelons. Les femmes peuvent se voir surtout dans des rôles traditionnels. Leurs collègues peuvent pour leur part ne pas les accepter dans les programmes non traditionnels. En outre, les enseignants, les conseillers en orientation et les administrateurs peuvent cantonner les femmes dans ces rôles et ces programmes.

Les attitudes négatives sont aussi une réalité dans le monde du travail. L'attitude traditionnelle des employeurs face à l'embauche et à l'avancement des femmes de même que les préjugés fondés sur le sexe dans la planification du développement des ressources humaines sont un obstacle à l'égalité économique des femmes.

La société et les stéréotypes en matière de sexe et de rôle

Même si l'on déploie continuellement des efforts pour éliminer le sexisme, ce problème n'est pas encore réglé dans le milieu scolaire, dans les médias ou sur le marché du travail. Par ailleurs, les stéréotypes sont souvent accompagnés d'obstacles systémiques qui maintiennent le statu quo.

Les stéréotypes existent à tous les échelons. Ainsi, les prévisions de succès pour les filles peuvent être moins bonnes que pour les garçons, la famille et les amis peuvent ne pas donner leur appui financier et moral, et on peut décourager les filles de "choisir une carrière" au lieu d'un "emploi traditionnel" (Source : Menzies, Computer Technology and the Education of Female Students, document d'information soumis à la Fédération des enseignants).

Les stéréotypes en matière de sexe et de rôle sont manifestes en l'absence de dispositions de congé parental dans les normes d'emploi et les lignes directrices des employeurs sur le personnel, lesquelles se fondent sur l'hypothèse traditionnelle voulant que ce soit les inactifs, c'est-à-dire les femmes, qui assument les responsabilités parentales. Il est essentiel d'établir des dispositions justes à cet égard pour assurer le traitement équitable tant des hommes que des femmes sur le plan de la formation et de l'emploi.

Discrimination fondée sur le sexe

Il ne suffit pas d'éliminer la discrimination comme telle. On doit prendre des mesures concrètes pour offrir des possibilités de formation, de recyclage et d'emploi aux femmes, favorisant ainsi l'égalité des résultats.

Langue d'enseignement

La population du Nouveau-Brunswick est composée d'un grand nombre de francophones et d'anglophones. Il est donc particulièrement important que les programmes soient offerts dans les deux langues officielles.

Manque de soutien

Certaines femmes inscrites à un programme non traditionnel ou occupant un emploi non traditionnel ont besoin d'un soutien additionnel de la part des collègues, des enseignants et des conseillers en orientation. En effet, le manque de soutien crée parfois un sentiment d'isolement qui mène au découragement ou à l'abandon du programme ou de l'emploi en question.

Manque de modèles

Le manque de modèles empêche les femmes de choisir un programme de formation ou un emploi dans un domaine non traditionnel.

Manque de recrutement actif

Bien que tous les programmes de formation et de recyclage soient ouverts aux femmes, très peu de mesures ont été prises pour encourager leur participation active.

Manque d'orientation

On doit s'efforcer de sensibiliser davantage les femmes aux possibilités de formation et d'emploi, surtout dans les programmes de technologie prometteurs. Les conseillers doivent être non sexistes et encourager fortement les femmes à s'orienter vers des domaines non traditionnels.

Manque de programmes et de postes de transition

Les programmes de transition permettent aux femmes d'acquérir les compétences de base nécessaires pour suivre de nombreux cours non traditionnels comme la charpenterie ou la mécanique automobile.

Les postes de transition donnent aux femmes qui le peuvent la possibilité de s'orienter plutôt vers les emplois non traditionnels que vers les professions qui leur étaient traditionnellement réservées. Le manque de programmes de transition au sein de l'industrie contribue à perpétuer le cantonnement des femmes dans des ghettos féminins.

Accès aux établissements de formation

Les programmes doivent être accessibles au point de vue géographique. Un grand nombre de Néo-Brunswickoises vivent dans des régions rurales. Leur éloignement d'un collège communautaire ou d'un autre établissement peut donc être un obstacle en raison des frais de déplacement, de garderie ou d'hébergement à engager.

Manque de possibilités de formation à temps partiel

Le manque de programmes de formation à temps partiel est un obstacle pour les femmes qui ne sont pas en mesure de s'inscrire à un programme à temps plein ou qui ne le veulent pas.

Manque de congés d'étude

Le manque de possibilités de formation limite les femmes sur le plan de l'avancement. Elles peuvent être forcées de quitter leur emploi pour recevoir la formation nécessaire. Cette option peut se révéler impossible pour bon nombre d'entre elles.

Manque de scolarité

Au Nouveau-Brunswick, 25,7 % (67 475) des femmes de 15 ans et plus ont moins qu'une 9e année d'étude, comparativement à 30,1 % (76 480) des hommes (Source : Recensement de 1981, Statistique Canada, publication n° 92-914).

En 1983-1984, dans les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, 15,7 % (600) des femmes inscrites à temps plein avaient une scolarité inférieure à la 9e année, comparativement à 30,5 % (2 252) des hommes inscrits (Source : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, Condition de la femme en ce qui a trait aux étudiants des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, novembre 1985). Même si le pourcentage de femmes ayant une scolarité inférieure à la 9e année était plus bas que celui des hommes inscrits dans les collèges communautaires, les femmes possédaient dans l'ensemble un niveau de scolarité plus élevé que les hommes.

LES INITIATIVES ACTUELLES VISANT À FAVORISER LA FORMATION ET L'EMPLOI DES FEMMES AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Comité sur l'emploi et la formation

Il s'agit d'un comité interministériel présidé par la Direction générale de la condition féminine. Ses fonctions consistent à évaluer les possibilités de formation et d'emploi pour les femmes, à identifier les obstacles et à recommander les mesures correctives qui s'imposent.

Comité d'étude des questions reliées à l'emploi des femmes

Il s'agit d'un comité fédéral-provincial qui étudie des questions d'intérêt particulier pour les femmes en matière d'emploi. Ce comité est consulté annuellement au sujet du plan de formation fédéral-provincial.

L'action positive dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick : pour une stratégie du changement

Ce rapport détaillé, préparé par la Direction générale de la condition féminine, contient une stratégie et un plan de mise en oeuvre visant à accélérer le taux d'amélioration de la situation professionnelle des femmes dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick. À l'intérieur de ce cadre, les ministères préparent actuellement des plans d'action en vue d'augmenter la représentation féminine dans les postes où il n'y a guère ou pas de femmes.

Les femmes et les transformations technologiques : besoins actuels et futurs

Il s'agit d'un mémoire soumis au Comité de modification des lois du Nouveau-Brunswick par la Direction générale de la condition féminine en janvier 1986. Il comprend des recommandations visant à encourager la formation ou le recyclage des femmes qui ont été déplacées ou dont les fonctions sont devenues désuètes en raison des changements technologiques.

Un guide d'orientation professionnelle pour les femmes

Le ministère du Travail a préparé un outil d'orientation : "Femmes et travail : guide d'orientation professionnelle".

Nomination : conseillère en questions féminines, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

En 1985, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a nommé une conseillère en questions féminines dont la tâche consiste à recommander des stratégies à l'intention des femmes qui travaillent pour le Ministère et des étudiantes des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, et aussi à améliorer les possibilités qui s'offrent à elles. Cette personne relève directement du sous-ministre.

Nomination : coordonnatrice de l'action positive et de l'égalité d'accès à l'emploi, ministère de l'Éducation

Ce poste a été créé afin d'améliorer les possibilités d'emploi, de formation et d'avancement des femmes au ministère de l'Éducation et dans tout le système scolaire.

Comité consultatif sur les questions féminines en éducation

Il s'agit d'un comité qui conseille le ministre de l'Éducation sur les femmes et l'enseignement et lui présente des recommandations à cet égard. L'élaboration des programmes d'études, l'enseignement non sexiste et l'action positive dans la Partie II des Services publics sont des exemples de sujets étudiés. La Direction générale de la condition féminine fait partie du comité.

Bourses d'études pour les enseignantes

Le ministère de l'Éducation a mis sur pied un programme de perfectionnement professionnel visant à aider les enseignantes à obtenir des postes supérieurs au sein du système scolaire en leur accordant une bourse d'études pour couvrir les frais des cours qu'elles doivent suivre en vue d'obtenir le certificat de directeur/directrice d'école. Ce programme est entrée en vigueur le 1er juillet 1986 et se poursuivra au moins jusqu'en 1989; on évaluera alors son efficacité.

Campagne de publicité

Le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation et la Direction générale de la condition féminine ont élaboré une campagne de publicité télévisée visant à encourager les jeunes filles à envisager une grande variété de carrières et à choisir les cours préalables nécessaires.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a également mis au point une affiche qui encourage les jeunes femmes à considérer toutes les perspectives de carrière et tous les programmes non traditionnels qui s'offrent à elles. Cette affiche, "Le choix vous appartient", a été distribuée à tous les conseillers et conseillères en orientation professionnelle des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick et des écoles secondaires 1er et 2e cycles.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a aussi préparé une brochure sur les services d'orientation, la formation en langue seconde, les services de correspondance, les services de développement de l'éducation générale et les services de perfectionnement des cadres. On y traite également de cours spéciaux à l'intention des femmes : "Introduction aux occupations non traditionnelles pour les femmes", "Démythifier les mathématiques" et "Orientation professionnelle de la femme".

Certains collèges communautaires ont organisé des séances d'une journée sur des questions féminines se rapportant à un programme de formation particulier. Ainsi, le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick - Miramichi a tenu une journée de la femme et de la justice criminelle.

Groupes de soutien

Certains collèges ont formé des groupes de soutien pour les étudiants et étudiantes adultes, les parents seuls de même que ceux et celles qui sont inscrits à un programme non traditionnel.

Les femmes en affaires (conférence)

Cette conférence d'une journée, tenue en octobre 1985, était co-parrainée par la Direction générale de la condition féminine du Nouveau-Brunswick et la Banque fédérale de développement. Les femmes entrepreneures et spécialistes ont pu écouter les membres d'une tribune discuter de stratégies menant au succès dans une grande variété d'entreprises et de professions.

Garderie : Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, Collège communautaire de Campbellton

Le Collège communautaire de Campbellton a ouvert une garderie pour les enfants du personnel, des étudiants et étudiantes et de la population de la région de Campbellton-Dalhousie. Cette garderie offre des soins de garde de qualité à un prix abordable ainsi que des possibilités de formation aux personnes inscrites au programme de garderie.

Cette garderie vient s'ajouter à celle du Collège communautaire de Saint John.

De mère en fille : Portraits de femmes du Nouveau-Brunswick à travers les âges

Cette exposition, préparée par la Direction générale de la condition féminine et les Archives provinciales, comprend des photos, des documents manuscrits et des pièces de collection qui brossent un tableau de diverses femmes qui se sont illustrées dans des rôles et traditionnels et non traditionnels.

Direction générale de la condition féminine - Série de conférences

C'est en 1986 que débutaient les conférences du midi. Une nouvelle série est prévue pour l'automne/hiver 1986-1987. Parmi les thèmes qui seront abordés, mentionnons : l'action positive, les techniques de recherche d'emploi, la garde des enfants ainsi que les femmes et les médias.

Direction générale de la condition féminine - Feuilles de renseignements

On a préparé une série de feuilles de renseignements statistiques sur les thèmes suivants, entre autres : Les femmes et la population active du Nouveau-Brunswick (1) Activité sur le marché du travail, (2) Revenu et discrimination professionnelle et (3) Syndicats; et Les femmes et l'éducation au Nouveau-Brunswick (1) Universités et (2) Collèges communautaires.

Early Childhood N.B. Petite enfance - Bulletin

Réalisé par le ministère de la Santé et des Services communautaires, le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, ce bulletin a pour objet d'aider les gens qui travaillent dans le domaine de la garde des enfants.

Rémunération égale pour un travail égal

Une modification qui a été apportée à la Loi sur les normes d'emploi et qui est entrée en vigueur le 18 juin 1986 stipule qu'un employeur doit verser à tous les employés travaillant dans un même lieu d'emploi, sans distinction de sexe, le même taux de rémunération pour un travail qui est substantiellement du même genre, exige substantiellement les mêmes aptitudes, le même effort et les mêmes responsabilités et est exécuté dans des conditions similaires de travail.

Travailleurs et travailleuses à temps partiel

Le ministère du Travail a publié un document de consultation traitant de modifications à apporter à la Loi sur les normes d'emploi, modifications qui assureraient le traitement équitable des travailleurs et travailleuses à temps partiel en ce qui concerne les congés annuels, les jours fériés rémunérés et les périodes de repos hebdomadaire.

Loi sur les normes d'emploi

Le ministère du Travail a préparé et distribué un document de consultation dans lequel il propose certaines modifications à la Loi sur les normes d'emploi. Il s'agit d'un document de travail à l'intention des syndicats, de l'industrie et des autres personnes et groupes concernés. Il est question entre autres des changements technologiques, des employés de maison et du congé parental.

Congé de maternité

Une modification qui a été apportée à la Loi sur les normes d'emploi et qui est entrée en vigueur le 1er décembre 1985 oblige les employeurs à permettre aux salariées de reprendre leur travail dans le poste qu'elles occupaient ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération ni perte d'ancienneté ou d'avantages accumulés jusqu'au début de leur congé de maternité. La modification donne plus de liberté aux femmes en leur accordant jusqu'à 17 semaines de congé, qu'elles peuvent prendre à leur discrétion. Certaines modifications que l'on se propose d'apporter aux dispositions relatives aux congés de maternité permettraient aux employées de continuer à accumuler leur ancienneté pendant leur congé. Par ailleurs, les mères adoptives auraient droit elles aussi à ces congés.

Document de consultation sur la réforme des régimes de pension privés

En juin 1986, le ministre du Travail a déposé à l'Assemblée législative un document de consultation sur la réforme des régimes de pension au Nouveau-Brunswick. Dans ce document, il est propose que les femmes travaillant à temps partiel puissent adhérer à un régime de pension après deux années de service et que leurs avantages soient acquis après deux années d'adhésion au régime.

Selon la réforme proposée, les femmes auraient droit à des prestations aux survivants au décès de leur conjoint et celles qui se remarient conserveraient ce droit. Toute distinction de sexe serait interdite. Ainsi, les femmes qui prendraient leur retraite dans les mêmes conditions que les hommes bénéficieraient des mêmes avantages.

Programme de la politique d'emploi des femmes

Le Programme de la politique d'emploi des femmes a pour objet de fournir des conseils au ministre du Travail et aux cadres supérieurs de son ministère.

Cours d'affirmation de soi

Le ministère du Travail a offert le cours d'affirmation de soi aux membres de la Multicultural Association of Fredericton Inc., du Collectif féminin d'aide aux immigrantes et de Femmes au travail.

Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme

Une représentante du Collectif féminin d'aide aux immigrantes du Nouveau-Brunswick fait partie du Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme du ministère du Travail.

Directives sur les terminaux à écran de visualisation

La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick a établi des directives sur les terminaux à écran de visualisation à l'intention des employeurs ainsi que des opérateurs et des opératrices. Elles sont disponibles sur demande.

Commission des droits de la personne

En 1985-1986, 36,9 % des plaintes traitées par la Commission avaient pour objet la discrimination en raison de sexe, notamment des questions comme l'égalité d'accès à l'emploi, la parité salariale et le harcèlement sexuel.

La Commission des droits de la personne continue d'étudier et de suivre les plans d'action positive.

Par ailleurs, elle distribue actuellement dans les écoles élémentaires du Nouveau-Brunswick, à titre d'essai, une trousse de renseignements sur les droits de la personne.

Programmes de développement de l'emploi

Au cours de l'exercice 1986-1987, le ministère du Travail offre divers programmes de développement de l'emploi. Les données préliminaires montrent que 41 % des personnes embauchées dans le cadre des projets en place sont des femmes. Cela indique que celles-ci, qui représentent 42 % de la population active, participent aux programmes de développement de l'emploi proportionnellement à la place qu'elles occupent sur le marché du travail.

- Le programme Emploi dans l'entreprise procure aux chômeurs un emploi susceptible de devenir permanent.

- Le Programme de lancement de carrière offre de nouvelles possibilités d'emploi dans l'entreprise privée aux diplômés et diplômées de niveau postsecondaire qui n'ont pas pu obtenir un emploi dans leur domaine d'étude.

- D'après les indications, 78 % des emplois créés en vertu du programme Emploi dans l'entreprise et 90 % des emplois créés en vertu du Programme de lancement de carrière sont conservés une fois que le financement a pris fin. Presque autant d'hommes que de femmes participent à ces programmes.

- Le Programme d'emploi pour l'industrie des pêches a été mis sur pied en raison des changements technologiques et des transformations du marché auxquels font face les conditionneurs de crabe et de homard. En vertu de ce programme, on accorde des subventions salariales aux fabricants et aux conditionneurs pour leur permettre de diversifier ou d'accroître leur ligne de produits et d'offrir ainsi des possibilités d'emploi de nature périodique. De tous les travailleurs actuellement embauchés dans le cadre du programme, 75 % sont des femmes.

- Grâce au Programme Entrepreneur du Nouveau-Brunswick, qui entrera en vigueur cet automne, on consentira des prêts sans intérêt pour favoriser la mise sur pied de petites entreprises. Les femmes feront partie des groupes cibles. Un guide est en cours de préparation. Il aura pour objet d'aider les participants et participantes à créer et à gérer leur entreprise.

- Programmes d'emploi des étudiants

  Plus de 50 % des participants sont des femmes. Les éditions 1985 et 1986 du programme fédéral-provincial Défi mettaient l'accent sur les emplois d'été directement reliés au programme d'études des étudiants et étudiantes. Environ 55 % des personnes embauchées dans le cadre du programme de 1985 étaient des femmes.

- Le programme Opportunités Nouveau-Brunswick offre la possibilité de travailler au sein d'organisations bénévoles à but non lucratif. On accordera la priorité aux employeurs qui embauchent des femmes, des personnes handicapées ou des autochtones.

- Un pourcentage considérable des bénéficiaires d'aide au revenu sont des mères célibataires qui ne peuvent travailler en raison d'obstacles particuliers. Le ministère du Travail, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation et le ministère de l'Aide au revenu tentent actuellement, avec le gouvernement fédéral, de trouver des moyens d'améliorer l'aptitude au travail des bénéficiaires d'aide au revenu.

PLANS D'ACTION POUR L'AVENIR

À la suite de la Conférence des premiers ministres qui avait lieu à Halifax en novembre 1985, on a créé un comité interministériel sur les possibilités de formation et d'emploi pour les femmes, comité présidé par la Direction générale de la condition féminine et représenté par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, le ministère du Commerce et de la Technologie et le ministère du Travail.

Le Comité a commencé par préparer un document préliminaire sur la formation au Nouveau-Brunswick, lequel a été déposé à la réunion de juin des ministres responsables de la condition de la femme qui avait lieu à Fairmont Hot Springs, en Colombie-Britannique.

Le Comité a ensuite poursuivi ses travaux et chaque ministère participant a élaboré un plan d'action.

Cette année, le Comité sera élargi et il continuera de proposer de nouvelles initiatives au gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Les trois ministères ont donc élaboré leur plan d'action, que nous reproduisons ci-après. Ils se sont engagés par ailleurs à mettre en oeuvre les initiatives choisies dans les délais indiqués.

MINISTÈRE DU TRAVAIL:
PLAN D'ACTION TRIENNAL POUR L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Objectif	Initiative	Échéancier
1. Veiller à ce que les femmes soient représentées proportionnellement à leur part des effectifs au sein des commissions, des comités et des conseils du Ministère.	Le ministère du Travail entreprendra dans un premier temps une étude de la représentation féminine au sein des commissions, des comités et des conseils et procédera ensuite à la nomination de femmes qualifiées jusqu'à ce que les femmes soient représentées proportionnellement à leur part des effectifs.	1991
	- Le ministère du Travail établira un répertoire des candidates compétentes qu'il communiquera aux syndicats et aux dirigeants d'entreprises en vue d'améliorer la représentation proportionnelle des femmes.	
	- Le ministère du Travail demande aux diverses organisations de lui soumettre le nom de femmes compétentes quand elles proposent des candidatures aux divers comités, commissions et conseils.	
2. Veiller à ce que les femmes puissent participer aux divers programmes proportionnellement à leur part des effectifs.	Le ministère du Travail continuera de suivre de près la question de la participation féminine aux programmes de développement de l'emploi.	Objectif permanent

Objectif	Initiative	Échéancier
3. Veiller à ce que la répartition professionnelle des femmes qui participent aux programmes de développement de l'emploi soit équitable.	Le ministère du Travail analysera les statistiques relatives aux programmes de développement de l'emploi en vue d'établir la répartition des femmes selon leur catégorie professionnelle. Il se servira des renseignements ainsi obtenus pour modifier la nature des stimulants à l'emploi qu'il accorde au secteur privé afin d'assurer une représentation équitable des femmes sur le plan professionnel.	Objectif permanent
	- Le ministère du Travail évaluera le principe des postes de transition comme moyen d'aider les femmes à obtenir un poste de direction dans le secteur privé.	
4. Encourager le secteur privé à offrir des emplois non traditionnels aux femmes, à leur donner la formation voulue et à poursuivre activement cet objectif.	Le ministère du Travail, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, le ministère du Commerce et de la Technologie et la Direction générale de la condition féminine, grâce aux liens qu'ils entretiennent avec le secteur privé, mettront sur pied un programme de sensibilisation à l'intention des employeurs de la province.	1987
5. Déterminer les besoins des immigrantes et des femmes qui font partie d'une minorité visible en matière de formation et d'emploi.	Le ministère du Travail, en collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, se penchera sur les besoins particuliers des immigrantes et des femmes qui font partie d'une minorité visible sur le double plan de la formation et de l'emploi.	1986-1987

Objectif	Initiative	Échéancier
	- Ces ministères détermineront ensemble les besoins de formation en anglais et en français langues secondes.	
	- Ils évalueront aussi les modalités d'accréditation afin de veiller à ce que l'évaluation des études faites à l'extérieur du Canada soit axée sur les résultats.	
	- Le ministère du Travail veillera à ce que les besoins particuliers de formation des immigrantes et des femmes qui font partie d'une minorité visible soient pris en considération dans la stratégie provinciale de développement de l'emploi et dans les dispositions du Programme fédéral de planification de l'emploi.	
6. Aider les femmes du secondaire à apprendre des techniques de prise de décision.	Le ministère du Travail, grâce au programme TARGIT qu'il est en train d'élaborer en collaboration avec l'Institut féminin du Nouveau-Brunswick, fournira des renseignements aux femmes du secondaire sur les techniques de prise de décision en vigueur dans le monde du travail.	1986
7. Encourager les jeunes filles préadolescentes et adolescentes à envisager une carrière non traditionnelle.	Le ministère du Travail, en collaboration avec le Réseau des femmes du Nouveau-Brunswick, est en train d'établir un bureau de conférencières regroupant des personnes-ressources qui se sont engagées dans une carrière non traditionnelle et qui pourront parler aux jeunes filles préadolescentes et adolescentes au sujet de leur plan de carrière.	1986
	- Le ministère du Travail partagera l'expertise qu'il aura acquise grâce à l'établissement du programme TARGIT et du Bureau de conférencières et travaillera avec le ministère de l'Éducation et la Direction générale de la condition féminine à la mise sur pied d'un programme de sensibilisation à l'intention des jeunes filles du secondaire.	

Objectif	Initiative	Échéancier
8. Étudier divers moyens d'instaurer le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale et proposer des solutions.	Le ministère du Travail continuera de suivre l'évolution du principe dans les autres compétences et proposera divers moyens de le mettre en oeuvre.	Objectif permanent
9. Veiller à la salubrité des lieux de travail.	La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick continuera d'étudier la question des normes ergonomiques relatives à la bureautique et au milieu de travail et proposera des solutions.	1987
10. Veiller à ce que les écrans de visualisation n'aient pas d'effets nocifs sur les opérateurs et opératrices.	La Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick continuera de suivre la situation de la recherche-développement sur les émissions radioactives de faible densité dégagées par les écrans de visualisation et sur leurs effets pour la santé des opérateurs et des opératrices, notamment les femmes enceintes.	Objectif permanent
11. Obtenir les vues du public, du monde des affaires et des groupes d'intérêt sur les modifications que l'on se propose d'apporter à la Loi sur les normes d'emploi.	Le ministère du Travail a publié un document de consultation sur les normes d'emploi. Il tiendra compte de l'avis des syndicats, des entreprises, des groupes d'intérêt et des particuliers dans les modifications qu'il soumettra à l'Assemblée législative. Ce document de consultation propose notamment ce qui suit : - que les femmes continuent à accumuler de l'ancienneté pendant les congés de maternité et que les mères adoptives aient droit elles aussi à ces congés.	1986

		- que les personnes qui travaillent à temps partiel et celles qui travaillent à plein temps soient traitées de la même façon en ce qui concerne les congés annuels, les jours fériés rémunérés et les périodes de repos hebdomadaire.	
		- que, dans le cas du travail à temps partiel, la somme à laquelle ont droit les personnes visées en remplacement du préavis de cessation d'emploi leur soit versée en deux tranches hebdomadaires afin de réduire les répercussions défavorables qu'ont eues les modifications apportées à la Loi sur l'assurance-chômage.	
		- que tout arriéré de salaire dû dans les cas de cessation d'emploi soit versé dans les douze jours afin de réduire les pertes que pourrait entraîner la faillite ou l'insolvabilité de l'employeur. Le document propose ici que la loi comporte une disposition créant une fiducie réputée afin de protéger les salariés.	
12.	Obtenir les vues des groupes communautaires et des groupes d'intérêt sur la réforme des régimes de pension privés.	Le ministère du Travail déposera un projet de loi sur les régimes de pension privés afin de susciter la discussion.	1987
		- En vertu de la loi, les personnes qui travaillent à temps partiel pourront adhérer à un régime de pension après deux années de service et leurs avantages seront acquis après deux ans d'adhésion au régime. Les réformes proposées engloberaient le droit aux prestations aux survivants au décès du conjoint, même en cas de remariage. Par ailleurs, toute distinction de sexe serait interdite.	

13.	Veiller à ce que les personnes au chômage qui souhaitent partir une entreprise puissent recevoir un prêt sans intérêt. Les femmes sont parmi les groupes cibles ici.	Le ministère du Travail, dans le cadre du Programme Entrepreneur du Nouveau-Brunswick, offrira des colloques et préparera du matériel documentaire.	1986
14.	Augmenter l'aptitude au travail des bénéficiaires d'aide au revenu, dont beaucoup sont des mères célibataires.	Le ministère du Travail, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation ainsi que le ministère de l'Aide au revenu termineront sous peu leurs pourparlers avec le gouvernement fédéral à ce propos et mettront en oeuvre des programmes particuliers à l'intention des bénéficiaires d'aide au revenu.	1986

MINISTÈRE DU COMMERCE ET DE LA TECHNOLOGIE:
PLAN D'ACTION D'UN AN POUR L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES

OBJECTIF	INITIATIVE	ÉCHÉANCIER
1. Encourager les femmes à devenir chefs d'entreprise.	Monter un film sur des femmes chefs d'entreprise qui ont réussi et le mettre à la disposition des écoles, des collèges, des universités, des chambres de commerce et des groupes féminins.	Nov. 1987
2. Faire connaître davantage les programmes et les services.	Préparer une brochure sur les programmes et les services offerts.	Nov. 1987
3. Élaborer une base de données statistiques, y compris une ventilation selon le sexe.	Faire l'étude du nombre de femmes qui ont accès aux programmes d'aide financière du Ministère.	Nov. 1987
4. Assurer la représentation des femmes au sein des conseils et commissions.	Entreprendre une étude de la représentation féminine au sein des conseils et commissions reliés au Ministère et promouvoir la nomination de femmes.	Nov. 1987
5. Offrir une formation de chef d'entreprise aux femmes.	Organiser des colloques pour la formation de nouvelles femmes chefs d'entreprise dans cinq centres de la province.	Nov. 1987

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION:
PLAN D'ACTION TRIENNAL POUR L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES

OBJECTIF	INITIATIVE	ÉCHÉANCIER
1. Offrir davantage de possibilités de formation aux femmes.	Étudier la possibilité de recourir au télé-enseignement et aux nouvelles technologies pour dispenser les programmes afin de permettre aux femmes rurales d'y participer.	1989
	Offrir régulièrement, à temps plein et à temps partiel, des programmes spéciaux comme l'Orientation professionnelle de la femme, Démythifier les mathématiques et l'Introduction aux occupations non traditionnelles pour les femmes.	1987
	Travailler à l'aménagement de garderies pour les étudiants et étudiantes de chacun des établissements.	Objectif permanent
	Mener une enquête sur les besoins, au double plan de la formation et des services, des femmes qui ne fréquentent pas nos établissements.	1987
2. Aider les femmes qui veulent faire la transition du foyer au marché du travail.	Évaluer et mettre à jour les programmes d'orientation professionnelle à l'intention des femmes pour veiller à ce qu'ils insistent sur les divers secteurs d'emploi, sur l'importance de se connaître soi-même, sur l'importance de connaître le marché du travail actuel et futur et sur les compétences de base que ce dernier exige.	1987
3. Éliminer le sexisme dans le matériel didactique et dans la salle de classe.	Offrir à tous les enseignants et enseignantes au moins une séance de perfectionnement professionnel portant sur des thèmes comme la discrimination fondée sur le sexe, les stéréotypes en matière de sexe dans le matériel et les méthodes d'enseignement.	Objectif permanent

4. Sensibiliser davantage les femmes à l'importance de la planification de carrière et de la polyvalence.	Réaliser des campagnes publicitaires de recrutement qui illustrent des femmes dans les domaines d'étude non traditionnels et qui encouragent les jeunes femmes à envisager toutes les possibilités de carrière.	Objectif permanent
	Faire des exposés dans les écoles secondaires en vue de renseigner les jeunes femmes sur les programmes de formation dans lesquels elles sont sous-représentées et où les débouchés sont bons.	Objectif permanent
	Fournir aux conseillers et conseillères en orientation des renseignements à jour sur le marché du travail et sur les répercussions des changements technologiques sur les emplois traditionnellement réservés aux femmes. Tous les conseillers et conseillères devront être non sexistes et refléter dans leur orientation l'évolution constante de l'organisation du travail.	Objectif permanent
	Organiser des expositions spéciales ou des séances d'information à l'occasion des journées sur les carrières ou des journées d'accueil axées sur la prospection des carrières et la planification de carrière pour les femmes qui arrivent ou qui reviennent sur le marché du travail.	1987
	Accroître l'échange de renseignements entre les conseillers et conseillères en orientation des collèges et les agents et agentes de liaison en matière d'emploi des femmes des centres d'emploi du Canada.	Objectif permanent

5. Sensibiliser le personnel enseignant des écoles et des collèges communautaires ainsi que les employeurs à l'évolution du rôle de la femme sur le marché du travail.	Organiser des séances d'information entre le personnel des collèges communautaires et celui des écoles secondaires 1er cycle, séances qui mettront l'accent sur la nécessité d'appuyer et de promouvoir l'inscription des femmes aux programmes de mathématiques, de sciences et de technologie.	198
	Encourager les employeurs, lorsqu'il est question de placement ou de consultation des offres d'emploi, à embaucher des étudiantes inscrites à des programmes non traditionnels.	Objectif permanent
6. Améliorer les services de soutien dans tous les collèges.	Mener une enquête sur les problèmes qu'éprouvent les étudiantes sur le plan de la garde des enfants, de l'aide financière, de l'utilisation des services de soutien, de la discrimination, etc.	1987 de
	Réaliser des entrevues auprès des étudiantes qui abandonnent un programme ou qui retirent leur inscription. Les résultats serviront de points de référence pour l'orientation future.	1987
	Former des groupes de soutien pour les étudiantes qui sont mères célibataires, les étudiantes adultes et les étudiantes inscrites à un programme non traditionnel.	Objectif permanent
7. Améliorer la base de données sur les inscriptions.	Recueillir des données, selon le sexe, sur les inscriptions à temps plein et à temps partiel dans les collèges communautaires.	1987

8.	Améliorer et suivre la façon dont le Ministère s'y prend pour répondre aux besoins de formation des femmes.	Créer dans chaque collège un comité consultatif sur les questions féminines, composé à la fois de membres du personnel et d'étudiants et étudiantes. Ces comités aideraient les collèges à répondre aux besoins des femmes dans les établissements et dans la localité et rendraient compte chaque année des mesures prises et des résultats obtenus.	198
9.	Accroître la représentation des femmes au sein des conseils et comités.	Effectuer une étude sur la composition des conseils et des comités consultatifs du Ministère et modifier plus particulièrement la composition de la Commission de la formation et de la certification industrielles de façon à y inclure les femmes.	1987
10.	Fournir aux étudiants et étudiantes des modèles féminins positifs.	Grâce au plan triennal d'action positive, plus de femmes seront nommées à des postes de direction et d'enseignement où elles sont actuellement sous-représentées.	1987-1990